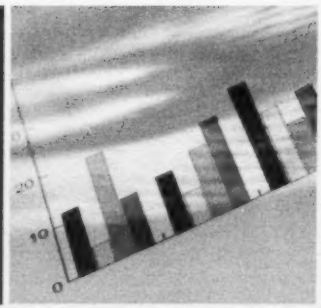
RÉSUMÉ DE RECHERCHE

Prévention du crime

Adaptations locales de programmes de prévention du crime : Une trousse



2017-H04-CP

www.securitepublique.gc.ca

BÂTIR UN CANADA SÉCURITAIRE ET RÉSILIENT

Introduction

La présente trousse est le résumé d'un projet d'envergure qui comprend une vaste analyse documentaire reflétant la théorie, la pratique et les connaissances actuelles en matière d'adaptation à l'échelle locale de programmes d'intervention dans diverses disciplines (voir l'examen de la documentation de Bania, Roebuck et Chase, 2017) et les principaux éléments efficaces des programmes de prévention du crime fondés sur des données probantes (voir les éléments clés efficaces des programmes de prévention du crime, par Bania, Roebuck, O'Halloran et Case, 2017). Le rapport intègre cette information tout en essayant de répondre à la question suivante : **De quelle façon peut-on adapter les initiatives de prévention du crime fondées sur des données probantes qui proviennent d'un programme réussi afin de les appliquer dans de nouveaux contextes avec des personnes, des cultures et des régions géographiques différentes, tout en s'assurant qu'ils demeurent efficaces?**

La reproduction et l'adaptation du programme sont deux formes d'« accroissement de l'ampleur du champ » d'un programme – élargir le champ d'un programme fondé sur des données probantes pour l'appliquer à d'autres personnes, dans d'autres milieux. Voici quelques définitions :

- **Fidélité à la mise en œuvre :** La mesure dans laquelle le programme suit les mêmes éléments, composantes, activités et outils conçus et mis à l'essai par les concepteurs du programme original.
- **Reproduction du programme :** Une copie exacte du programme original fondé sur des données probantes, appliquée à un nouveau contexte.
- **Adaptation du programme :** La modification d'un programme fondé sur des données probantes ou d'une intervention fondée sur des données probantes visant à répondre aux besoins uniques d'une situation particulière au sein d'une population, d'un lieu et d'une collectivité donnés (c.-à-d. la correspondance).

Bien que la fidélité soit importante, l'adaptation du programme peut avoir de nombreux avantages, notamment :

- Améliorer le soutien communautaire grâce à la participation de divers partenaires;
- Améliorer la participation et la satisfaction grâce à une meilleure correspondance entre les intérêts et les besoins en fonction de l'identité des clients;
- Améliorer les résultats positifs en étant plus réactif;
- Promouvoir la longévité et la durabilité d'un programme sur le terrain.

Pour qu'elle porte des fruits, l'adaptation du programme doit être un **processus soigneusement planifié** et **intentionnel**, dans le cadre duquel des modifications sont effectuées au moyen d'une série d'évaluations et de décisions parmi les fournisseurs de services, les concepteurs de programmes, les chercheurs et les autres partisans. Les modifications imprévues du programme (aussi connues sous le nom de dérive de programme) qui se produisent pendant la mise en œuvre peuvent amener des défis et des obstacles potentiels à la fidélité, ce qui risque d'entraîner une perte d'avantages pour les participants (Aarons et coll., 2012).

Sécurité publique Canada | Public Safety Canada

Canada

La présente trousse propose les sections suivantes :

1) Recommandations
2) Cadre des adaptations locales de programmes de prévention du crime
3) Exemples de cas utilisant le cadre des adaptations locales de programmes de prévention du crime
4) Annexes – outils et autres ressources

Recommandations

Les recommandations et cadres suivants reposent sur une analyse documentaire concernant l'adaptation de programmes dans différents contextes (voir Bania, Roebuck et Chase, 2017) et reflètent une combinaison complète de la réflexion et des connaissances actuelle sur les bonnes pratiques en matière d'adaptation de programmes.

1. Recommandations à l'intention des responsables du financement de programmes et des décideurs

- **Investir dans l'élaboration et la mise en œuvre systématiques d'adaptations locales de programmes de prévention du crime :** S'assurer que les organisations et équipes sur le terrain possèdent les connaissances, les compétences et les ressources adéquates pour concevoir et mettre en œuvre des exemples solides de programmes adaptés.

- **Soutenir des évaluations faisant appel à des méthodes mixtes en ce qui concerne des adaptations locales de programmes de prévention du crime dans différentes collectivités :** Des méthodes mixtes évaluant « ce qui fonctionne, pour qui, dans quel contexte et pourquoi » peuvent être les plus appropriées pour approfondir et légitimer ce champ d'intervention et d'enquête dans les contextes politique et universitaire (Westhorp, 2014).

2. Recommandations relatives aux adaptations locales sur le terrain

Évaluer la préparation du site et soutenir les composantes clés

- **Soutenir les composantes clés liées au leadership** (c.-à-d. des stratégies de gestion efficaces) : Constituer et soutenir une équipe de mise en œuvre suffisamment compétente pour assurer une mobilisation, une uniformité, une responsabilité et une responsabilisation continues.
- **Soutenir les composantes clés liées aux compétences** (c.-à-d. du personnel compétent, qualifié et bénéficiant d'un soutien) : Acquérir la capacité nécessaire (connaissances, compétences et ressources) avant et pendant la mise en œuvre du programme pour favoriser les meilleurs résultats.
- **Soutenir les composantes clés liées aux organisations** (c.-à-d. l'administration et la gestion de projet) (voir Bain, Roebuck et Chase, 2017).

Compenser les données empiriques par le contexte et l'expérience à l'échelle locale

- Inclure et valoriser les expériences et l'expertise de divers professionnels (p. ex. intervenants communautaires, membres du personnel et représentants de la population cible) à toutes les étapes du processus d'adaptation.
- Promouvoir la sensibilisation aux relations de pouvoir et la résolution positive des conflits.
- Encourager une discussion sûre et ouverte lors de la prise de décisions.

Utiliser des motifs et des raisonnements appropriés lors des adaptations de programmes

- Voir « **Adaptations : Feu vert – Feu jaune – Feu rouge** » (voir l'annexe 1).

Éviter d'apporter des changements fondamentaux aux éléments clés d'une intervention, comme :

- des modifications de l'approche théorique sous-jacente d'origine d'un programme;
- des changements importants de l'application (nombre/durée des séances, durée du programme);
- l'élimination de messages clés ou de compétences que les participants doivent acquérir;
- le recours à des membres du personnel moins qualifiés et moins nombreux que ce qui est recommandé.

Apporter des modifications qui respectent et reflètent à la fois la structure apparente (c.-à-d. la langue) et la structure profonde (c.-à-d. les récits et les valeurs) de la culture de la population c[illegible]

- Évaluer les composantes du programme dans une perspective culturelle et adapter, au besoin (c.-à-d. la base de connaissances du programme, la langue, la dotation, la formation, les objectifs, les concepts, les formats, les méthodes et les milieux).

Adopter une approche fondée sur les forces et l'optique du renforcement des capacités

Selon l'approche fondée sur les forces, les personnes et les collectivités sont capables et en mesure de tirer parti de leurs atouts actuels et d'acquérir de nouvelles compétences pour gérer leur propre bien-être de manière durable (Cox, 2008; Hammond et Zimmerman, 2012; Roebuck, Roebuck et Roebuck, 2011). De même, l'approche axée sur les forces :

- soutient les personnes afin qu'elles gardent espoir;
- renforce la résilience face à des obstacles (Alberta Mentoring Partnership, 2010; Cox, 2008);
- favorise l'acceptation de la collectivité.

Recourir à des méthodes mixtes et à la recherche participative communautaire pour guider l'évaluation

- Incorporer des méthodes quantitatives et qualitatives dans les processus de planification et d'évaluation de l'adaptation de programmes.
- Employer des méthodes de recherche participative visant à faciliter et à soutenir la mobilisation des participants ainsi qu'à recueillir des données aussi valables et fiables que possible.
- Explorer des méthodologies adaptées à la culture lorsqu'on travaille auprès de populations diverses (p. ex. méthodes de recherche autochtones).
- Utiliser une sélection de méthodes d'évaluation qui prennent en compte la façon d'accroître la capacité d'évaluation et de soutenir l'esprit d'évaluation dans le cadre de l'initiative, au fil du temps.

Emprunter une approche systématique et délibérée pour trouver un équilibre entre la fidélité et la correspondance

Il est préférable de trouver un équilibre entre la fidélité et la correspondance grâce à une approche planifiée, organisée et systématique qui mise sur un cadre pour :

- construire une solide base de collaboration pour le programme;
- déterminer et planifier les modifications;
- documenter le processus d'adaptation;
- réfléchir à l'efficacité des rajustements;

- perfectionner le modèle, le cas échéant.

Cadre des adaptations locales de programmes de prévention du crime

Cette section du document contient le cadre d'adaptation locale de programmes de prévention du crime qui a été élaboré à partir d'un examen de la documentation abondante sur l'adaptation de programmes (voir Bania, Roebuck et Chase, 2017).

Les principes et les meilleures pratiques d'autres modèles d'adaptation de programmes sont intégrés dans le cadre. La description et le tableau suivants (voir le tableau 1) décrivent les mesures à prendre à l'égard de chacune de ces lignes directrices et suggèrent des ressources à l'appui (dans la section des annexes du présent document) pour aider les équipes à mettre en pratique le cadre.

Cadre des adaptations locales de programmes

1. **Établir des bases solides** grâce à un leadership fort et à un partenariat efficace.
2. **Examiner des programmes et mener une évaluation participative visant la sélection d'un programme approprié, fondé sur des données probantes, et décider des adaptations requises.** Créer la première version en collaboration : Plan de fidélité et d'adaptation de programmes (voir l'annexe 2).
3. **Donner une formation du personnel et mener un essai pilote de l'adaptation.**
4. **Perfectionner l'adaptation du programme et commencer la mise en œuvre.**
5. **Évaluer et maximiser la qualité du programme.**
6. **Évaluer et maximiser l'incidence du programme.**
7. **Diffuser l'information sur votre programme et ses résultats.**

1. Établir des bases solides grâce à un leadership fort et à un partenariat efficace.
2. Examiner des programmes et mener une évaluation participative.
3. Donner une formation du personnel et mener un essai pilote de l'adaptation.
4. Perfectionner l'adaptation du programme et commencer la mise en œuvre.
5. Évaluer et maximiser la qualité du programme.
6. Évaluer et maximiser l'incidence du programme.
7. Diffuser l'information sur votre programme et ses résultats.

Description de l'image

Le cadre des adaptations locales de programmes est un processus cyclique en 7 étapes qui est représenté par un diagramme circulaire. Dans le sens des aiguilles d'une montre, les étapes illustrées sont les suivantes : (1) Établir des bases solides grâce à un leadership fort et à un partenariat efficace; (2) Examiner des programmes et mener une évaluation participative; (3) Donner une formation du personnel et mener un essai pilote de l'adaptation; (4) Perfectionner l'adaptation du programme et commencer la mise en œuvre; (5) Évaluer et maximiser la qualité du programme; (6) Évaluer et maximiser l'incidence du programme; et (7) Diffuser l'information sur votre programme et ses résultats.

Tableau 1 : Cadre des adaptations locales de programmes

Lignes directrices	Mesures à prendre	Outils et ressources
1. Établir des bases solides grâce à un leadership fort et à un partenariat efficace		
1.1 Mettre en place un leadership fort et des processus de partenariat efficaces	• Rassembler les joueurs essentiels et identifier les champions et les dirigeants locaux • Créer une équipe de mise en œuvre avec des représentants de différents secteurs possédant les compétences et l'expertise nécessaires • Aider l'équipe de projet à établir une vision locale du programme • Définir les processus décisionnels à utiliser pour l'exploration et l'adaptation du programme; assurer leur crédibilité auprès des membres de l'équipe • Établir et soutenir le travail d'équipe • Assurer la transparence et une bonne communication • Fournir une coordination solide et opportune	• **Outil VSP (valeurs, structures, processus)** (voir l'annexe 3) • **Outil VSP adapté pour le Nord canadien** (voir l'annexe 3) • **Community Tool Box** (voir l'annexe 4)
1.2 Assurer la participation précoce et continue de la collectivité et des intervenants	• Identifier les principaux acteurs : responsables du financement de programmes, concepteurs de programmes, représentants du contrôle de la qualité, dirigeants communautaires, partenaires organisationnels, dirigeants d'organismes, personnel de prestation de services, participants au programme ciblés, champions potentiels, évaluateurs de programmes, etc. • Faire participer dès le départ les acteurs clés aux discussions sur les intentions du programme, les attentes, les rôles, les responsabilités, les échéanciers, etc. • Inviter officiellement les partenaires à participer au processus d'exploration et d'adaptation du programme, le cas échéant • Faire en sorte que les acteurs clés participent activement tout au long des étapes d'adaptation du programme et de la vie du projet	• **Community Tool Box** (voir l'annexe 4) • **Outil VSP (valeurs, structures, processus)** (voir l'annexe 3) • **Outil VSP adapté pour le Nord canadien** (voir l'annexe 3)
2. Examiner des programmes et mener une évaluation participative visant la sélection d'un programme approprié, fondé sur des données probantes, et décider des adaptations requises		

2.1 Effectuer une évaluation structurée visant à déterminer la préparation, la correspondance et la faisabilité	• Examiner les besoins et les forces de la collectivité et de la population cible • Examiner la correspondance avec les initiatives, les structures et les valeurs communautaires existantes • Examiner les ressources et soutiens disponibles en fonction du personnel, de la formation, de l'encadrement et de la supervision, de systèmes de données, de l'administration • Examiner les données probantes existantes sur les résultats attendus du programme, l'efficacité, le rapport coût-efficacité, les attentes en matière de fidélité, les similitudes de population, la participation de divers groupes culturels • Examiner l'état de préparation du programme pour la reproduction et l'adaptation : y a-t-il un concepteur ou un fournisseur qualifié du programme prêt à travailler avec vous? Un accès à l'expertise et à l'assistance technique? D'autres sites à observer? Des éléments clés efficaces reconnus et appliqués de la mise en œuvre? • Examiner la capacité de l'organisme local et de l'organisme d'accueil de mettre en œuvre le programme : dirigeants et personnel qualifiés; aptitude à soutenir financièrement et structurellement les composantes clés de la mise en œuvre; acceptation des organismes locaux, des praticiens et des familles	• **Outil d'exploration Hexagone**[1] • **Outil Pentagone** (voir l'annexe 5) • **Éléments clés efficaces des programmes de prévention du crime** (voir Bania, Roebuck et O'Halloran, 2017)
2.2 Analyser les composantes du programme de base et cerner ce qui doit être adapté dans le programme original	• Déterminer et rendre explicite la théorie sous-jacente et/ou le cadre directeur du programme • Déterminer les composantes normalisées du programme qui sont obligatoires (doivent rester telles quelles) • Déterminer à quel endroit des adaptations s'imposent pour obtenir les meilleurs résultats au sein de la collectivité cible (comme des changements du contenu du programme, du format, du milieu, de la méthode de prestation de service, de la durée, de la formation, etc.) • Envisager des recommandations relatives aux adaptations « Feu vert – Feu jaune – Feu rouge »	• **Éléments clés efficaces des programmes de prévention du crime** (voir Bania, Roebuck et O'Halloran, 2017) • **Adaptations : Feu vert – Feu jaune – Feu rouge** (voir l'annexe 1)
2.3 Décider de la façon dont le programme doit être adapté et en fonction de quelles modifications spécifiques	• Créer un **Plan de fidélité et d'adaptation de programmes** (version 1) montrant les composantes principales qui seront maintenues en l'état (c.-à-d. surveillance de la fidélité), les composantes qui seront adaptées et la façon dont elles seront adaptées • Inclure des détails sur l'adaptation, l'ajout, la suppression, l'amélioration, le remplacement, le raccourcissement, l'allongement, la condensation, la réorganisation, etc.	• **Modèle – Plan de fidélité et d'adaptation de programmes** (voir l'annexe 2)

[1] Disponible au http://implementation.fpg.unc.edu/sites/implementation.fpg.unc.edu/files/NIRN-TheHexagonTool.pdf

	• Décrire les répercussions de ces adaptations proposées sur la prestation de services qu'est-ce que cela signifie et à quoi cela ressemble-t-il dans la pratique?	
2.4 Élaborer des guides de mise en œuvre de programme et des trousses pour le personnel	• Préparer des formulaires et des outils clairs et conviviaux à l'intention des responsables de la mise en œuvre du programme lors de la mise en œuvre du **Plan de fidélité et d'adaptation de programmes** (version 1)	• **Modèle – Plan de fidélité et d'adaptation de programmes** (voir l'annexe 2)
3. Donner une formation du personnel et mener un essai pilote de l'adaptation		
3.1 Donner une formation et fournir une aide technique au personnel du programme	• Offrir une formation en personne au personnel de prestation de services sur l'adaptation du programme avant les essais pilotes • Fournir et passer en revue les formulaires de mise en œuvre du programme, les guides, les trousses et autres documents liés au programme; utiliser des exercices pratiques pour habituer le personnel aux outils • Assurer une formation et un soutien continus pour la mise en œuvre du programme grâce à des exercices de soutien individuels et en groupe (y compris au-delà de la phase d'essai)	• **Apprentissage par l'expérience – Conseils et outils** (voir l'annexe 6)
3.2 Mettre à l'essai le programme et son adaptation dans le cadre d'une étude pilote	• Déterminer un échéancier adéquat pour les essais pilotes – prévoir assez de temps pour répéter et mettre à l'essai les éléments clés du programme et la façon dont ils se déroulent sur le terrain • Mettre en œuvre le **Plan de fidélité et d'adaptation de programmes** (version 1) à titre expérimental • Recueillir des données et des commentaires • Mettre en place un système de gestion de l'information (comment les données seront recueillies, par qui, où et comment elles seront stockées) • Analyser les résultats, faire des recommandations pour les dernières modifications	• **Modèle – Plan de fidélité et d'adaptation de programmes** (voir l'annexe 2)
4. Perfectionner l'adaptation du programme et commencer la mise en œuvre		
4.1 Perfectionner le plan de fidélité et d'adaptation de programmes et modifier en conséquence tous les documents liés au programme	• Utiliser les conclusions et les recommandations de la phase pilote pour perfectionner le **Plan de fidélité et d'adaptation de programmes** (créer la version 2) • Réviser et perfectionner tous les documents nécessaires liés à la formation et au programme	• **Feuille de travail – Boucles d'apprentissage et savoir tirer parti d'un échec** (voir l'annexe 7)

4.2 Actualiser la formation du personnel afin qu'elle tienne compte de l'adaptation finale du programme	• Examiner toutes les révisions du programme avec le personnel et souligner à quel endroit les dernières modifications ont été apportées • Donner une formation pratique et un soutien pour la mise en œuvre des outils du programme final • Veiller à ce que tout le personnel soit à l'aise et confiant dans la mise en œuvre du programme	• **Apprentissage par l'expérience – Conseils et outils** (voir l'annexe 6)
4.3 Commencer à mettre en œuvre le nouveau programme de manière officielle	• Commencer la mise en œuvre officielle du nouveau programme • Veiller à offrir des options pour la formation continue du personnel et le soutien en séances individuelles ou de groupe	
5. Évaluer et maximiser la qualité du programme		
5.1 Effectuer une évaluation du processus pour mesurer la fidélité ET l'adaptation	Élaborer et mettre en œuvre un plan d'**évaluation du processus** pour : • Évaluer la mesure dans laquelle le programme respecte les principaux éléments et normes • Évaluer la mesure dans laquelle les adaptations du programme sont mises en œuvre comme prévu • Évaluer les forces, les défis, les possibilités et les obstacles du programme • Évaluer la mesure dans laquelle les adaptations du programme répondent aux besoins des participants et de la collectivité • Évaluer la mesure dans laquelle les adaptations des programmes contribuent à la satisfaction des intervenants • Déterminer la qualité globale du programme • Documenter les leçons apprises Faire des recommandations pour perfectionner le programme au besoin	• **Un outil pour l'évaluation des programmes**, par le Centre d'excellence de l'Ontario en santé mentale des enfants et des adolescents • **Guide d'évaluation de projet à l'intention des organismes sans but lucratif – Méthodes et étapes fondamentales,** par Imagine Canada • Site Web **Better Evaluation** • **Approches d'évaluation axées sur la théorie**, par le Centre d'excellence en évaluation, gouvernement du Canada • **Data Collection Methods Toolkit**, par le Northwest Center for Public Health Practice • **Capacity Canada EvalU**, comprenant de l'encadrement et

		des formations intensives en évaluation • Blogue **Genuine Evaluation**
5.2 Continuer à faire les adaptations de programme nécessaires pour maximiser la qualité du programme	• Utiliser les résultats et les recommandations découlant de l'**évaluation du processus** pour améliorer continuellement la qualité du programme en apportant d'autres modifications, s'il y a lieu (comme la préparation d'un **Plan de fidélité et d'adaptation de programmes** v3, v4, etc.)	• **Feuille de travail – Boucles d'apprentissage et savoir tirer parti d'un échec** (voir l'annexe 7) • **Modèle – Plan de fidélité et d'adaptation de programmes** (voir l'annexe 2)
6. Évaluer et maximiser l'incidence du programme		
6.1 Effectuer une évaluation de l'incidence pour mesurer les résultats du programme	• Élaborer et mettre en œuvre un plan d'**évaluation de l'incidence** • Évaluer les résultats à court et à long termes du programme en ce qui concerne les participants, les autres intervenants et la collectivité • Évaluer la mesure dans laquelle les adaptations du programme contribuent à des résultats positifs pour les participants • Faire des recommandations pour perfectionner le programme au besoin	• **Un outil pour l'évaluation des programmes**, par le Centre d'excellence de l'Ontario en santé mentale des enfants et des adolescents • **Guide d'évaluation de projet à l'intention des organismes sans but lucratif – Méthodes et étapes fondamentales,** par Imagine Canada • Site Web **Better Evaluation** • **Approches d'évaluation axées sur la théorie**, par le Centre d'excellence en évaluation, gouvernement du Canada • **Data Collection Methods Toolkit**, par le Northwest Center for Public Health Practice

		• **Capacity Canada EvalU** • Blogue **Genuine Evaluation**
6.2 Continuer à apporter les modifications nécessaires au programme pour maximiser l'incidence du programme	• Utiliser les constatations et les recommandations de l'**évaluation de l'incidence** pour améliorer continuellement la qualité du programme en apportant d'autres modifications, s'il y a lieu (comme la préparation d'un **Plan de fidélité et d'adaptation de programmes** v3, v4, etc.)	• **Feuille de travail – Boucles d'apprentissage et savoir tirer parti d'un échec** (voir l'annexe 7)
7. Diffuser l'information sur votre programme et ses résultats		
7.1 Communiquer l'information sur votre programme au sein de votre collectivité et de façon plus large	• Préparer un plan de diffusion : qui veut être informé et devrait être informé au sujet de votre programme, la façon dont vous communiquerez avec ces personnes, etc. • Mettre au point des moyens conviviaux pour communiquer de l'information sur votre programme • Préparer des rapports qui présentent les modalités de votre travail et les résultats de votre programme • Communiquer de l'information sur la manière dont l'adaptation du programme a été préparée, mise en œuvre et évaluée et sur les résultats du programme • Distribuer des mises à jour régulières à toutes les parties concernées par le programme • Veiller à ce que tous ceux qui ont soutenu le programme reçoivent vos rapports	• **Modèle de planification du transfert des connaissances**

Exemples de cas utilisant le cadre des adaptations locales de programmes de prévention du crime

Voici deux exemples de cas qui appliquent le Cadre des adaptations locales de programmes de prévention du crime à deux des programmes de prévention du crime fondés sur des données probantes examinés dans le rapport mentionné ci-dessus et qui soulignent les points à prendre en considération lors de l'adaptation locale d'un programme de prévention du crime fondé sur des données probantes : l'exemple de cas 1 est l'adaptation locale du modèle exhaustif sur les gangs de l'OJJDP dans une ville canadienne, et l'exemple de cas 2 est l'adaptation locale du programme Thérapie multisystémique (TMS) pour les jeunes Autochtones.

Exemple de cas 1 : Adaptation locale du modèle exhaustif sur les gangs de l'OJJDP dans une ville canadienne

Programme fondé sur des données probantes : le modèle exhaustif qui vise les gangs

Le modèle exhaustif sur les gangs de l'OJJDP est une approche globale et collaborative conçue visant à réduire et à prévenir la violence des gangs et qui comprend cinq stratégies de base : la mobilisation communautaire, la création de possibilités, l'intervention sociale, la répression, le changement et le développement au sein des organisations (National Gang Centre, sans date). Voir le tableau 2 pour un complément d'information.

Description
Une ville canadienne relativement grande a connu une augmentation de la violence liée aux gangs avec une participation croissante de jeunes qui sont racialisés et vivent dans des parties de la ville où l'on retrouve des concentrations d'inégalité économique et des besoins plus élevés en matière de soutien. Les dirigeants communautaires ont demandé à la ville de travailler avec eux afin de s'attaquer de manière proactive aux causes sous-jacentes de la violence liée aux gangs plutôt que de cibler les ressources policières dans leurs quartiers. On demande à un groupe d'intervenants dirigé par le comité de la sécurité communautaire de la ville d'indiquer un programme fondé sur des données probantes destiné à remédier à la violence liée aux gangs et de l'adapter à la complexité du profil culturel diversifié de la ville.

Données démographiques
Population : RMR 1 000 000

Diversité : Une proportion de 38 % de la population s'identifie comme membre d'une minorité visible selon le Recensement du Canada, et 40 % de la population parlent une langue autre que l'anglais à la maison.

Ressources communautaires officielles
La ville possède de solides réseaux de centres de santé et de ressources communautaires, des fournisseurs de services, notamment de nombreux centres à l'intention des jeunes, des associations de quartier, des groupes confessionnels et des programmes récréatifs.

Le tableau suivant présente le cadre d'adaptation du programme pour les programmes locaux de prévention du crime, avec des questions et des principaux points à prendre en considération pour la mise en œuvre du modèle exhaustif qui vise les gangs dans le contexte de la ville canadienne décrit ci-dessus.

Tableau 2 : Exemple de cas 1 – Adaptation locale du modèle exhaustif sur les gangs de l'OJJDP dans une ville canadienne

Lignes directrices	Principaux points à prendr . considération pour la présente initiative
1. Établir des bases solides grâce à un leadership fort et à un partenariat efficace	
1.1 Mettre en place un leadership fort et des processus de partenariat efficaces	Le modèle exhaustif qui vise les gangs exigera un haut niveau de mobilisation dans la ville. Quels groupes et quels réseaux peuvent jouer un rôle au moment de s'attaquer aux activités des gangs dans la ville? La première phase de l'établissement du leadership et des partenariats prendra beaucoup de temps. Il pourrait être possible d'exploiter des réseaux et/ou des comités en place dans la ville pour rassembler les principaux intervenants et tirer parti des partenariats et des protocoles existants de mise en commun de renseignements ou de ressources. Conformément au modèle de programme : identifier l'organisme responsable; mettre sur pied un comité de direction; embaucher un directeur de projet; identifier un partenaire de recherche/d'évaluation; et constituer l'équipe de recherche/d'évaluation.
1.2 Assurer la participation précoce et continue de la collectivité et des intervenants	Selon le cadre existant du modèle exhaustif qui vise les gangs, les acteurs suivants devraient être inclus pour établir une base solide et travailler à des partenariats efficaces : • Pour la **mobilisation communautaire :** des citoyens à l'échelle locale, y compris des jeunes qui ont déjà appartenu à un gang, des groupes communautaires et des

	organismes. • Pour la **création de possibilités :** une diversité de programmes spécifiques d'éducation, de formation et d'emploi ciblant les jeunes affiliés à un gang. • Pour l'**intervention sociale :** des organismes au service des jeunes, des écoles, des travailleurs de proximité, des groupes locaux, des organisations confessionnelles, des services de police et autres organismes de justice pénale afin de joindre les jeunes affiliés à un gang et d'établir le lien entre eux et leur famille, le reste de la population et les services dont ils ont besoin. • Pour la **répression :** des représentants du contrôle social officiel et officieux, qui assurent une supervision et une surveillance étroite des jeunes affiliés à un gang, comme des organismes du système de justice pénale, des juges, des agents de probation, des organismes communautaires, des écoles et des groupes locaux. • Pour le **changement et le développement au sein des organisations :** des décideurs politiques et des concepteurs de programmes. Tenir compte de ceux dont les voix devraient être entendues et seront entendues. Quelles sont les façons de faire participer d'anciens membres de gangs et d'obtenir un point de vue éclairé des gangs locaux? Y a-t-il déjà de jeunes adultes dans la collectivité qui s'identifient publiquement en tant qu'anciens membres de gangs? Négocier des priorités partagées et des ressources partagées avec des acteurs clés et entre ceux-ci. Prendre le temps de constituer l'équipe de projet et d'élaborer le processus de prise de décisions, le processus de communication et les étapes pour la durabilité – ce sont les fondements du modèle exhaustif qui vise les gangs – le modèle ne fonctionnera pas si ces éléments de développement communautaire ne sont pas mis en place. Lors de l'examen des ressources, il faut veiller à ce qu'il y a ait un investissement dans l'élaboration de ces processus.
2. Examiner des programmes et mener une évaluation participative visant la sélection d'un programme approprié, fondé sur des données probantes, et décider des adaptations requises	
2.1 Effectuer une évaluation structurée visant à déterminer la préparation, la correspondance et la faisabilité	Envisager d'intégrer le **guide d'évaluation de l'OJJDP** dans cette phase, lors de l'évaluation des besoins et des forces de la collectivité et de la population cible. (https://www.nationalgangcenter.gov/Content/Documents/Assessment-Guide/Assessment-Guide.pdf) [en anglais seulement] Veiller à ce que l'évaluation inclue l'expression non seulement des besoins, mais aussi des forces de la collectivité Par exemple : • La ville dispose-t-elle déjà d'une carte des atouts et des ressources de la collectivité? • Quelles sont les forces des réseaux et programmes existants qui portent déjà sur la prévention de formation de gangs? • Quelles sont les forces des groupes culturels de la ville? • Quelles sont les forces des quartiers les plus touchés par la violence des gangs?

2.2 Analyser les composantes du programme de base et cerner ce qui doit être adapté dans le programme original	• Quelles sont les forces des jeunes de la ville qui n'adhèrent pas à un gang? • Quelles sont les forces des personnes qui sont membres d'un gang dans la ville? Incorporer l'adaptation culturelle dans ce processus. Faire participer ceux qui ont une expérience vécue : anciens membres de gangs, membres de gangs actuels, principaux experts communautaires, membres de la famille de jeunes faisant partie d'un gang. Prévoir du temps pour les confidences. Établir des moyens de recevoir des commentaires sur le processus de la part d'un groupe élargi de membres de la collectivité et de membres de la famille. Vérifier les hypothèses et les préjugés des personnes et des groupes au sujet des gangs et des groupes culturels dans la ville. Vérifier et démystifier la compréhension des activités des gangs et de l'appartenance à un gang grâce à une recherche locale qui définit clairement le problème.
2.3 Décider de la façon dont le programme doit être adapté et en fonction de quelles modifications spécifiques	Utiliser le **modèle – Plan de fidélité et d'adaptation de programmes** (annexe 2) comme point de départ. Pour cette initiative, tenir compte des points suivants. • **Population cible** : Identifier clairement la tranche d'âge du problème local lié aux gangs et s'assurer que la définition du groupe est adéquate pour résoudre le problème (jusqu'à 24? Jusqu'à 30?) • **Milieu** : Le milieu est-il naturel pour la population cible? Dans la collectivité? Les participants vont-ils le considérer comme neutre et sûr? • **Besoins en personnel** : Quelles sont les principales différences ethnoculturelles entre les travailleurs, les agents de probation et le groupe cible? Quelles est la dynamique de pouvoir complexe entre eux? De quelles façons pouvons-nous réduire ces différences et aborder ces complexités? (p. ex. embaucher des travailleurs et recruter des agents de probation aussi diversifiés sur le plan ethnique que la population cible). • **Stratégies et activités principales** : Adapter les normes et les valeurs culturelles du programme pour qu'elles correspondent à celles de la culture et de la population cible locales (structure profonde de la culture). Incorporer des valeurs, pratiques et principes différents de diversités ethniques – trouver le terrain d'entente et les bonnes pratiques reconnues. • **Application** : Maintenir l'application du programme original : les travailleurs de rue rencontrent chaque personne environ six fois par mois, et les agents de probation rencontrent les jeunes environ trois fois par mois. • **Durée** : Prévoir une durée maximale de deux ans ou plus grâce à des ressources et à un financement adéquats.
2.4 Élaborer des guides de mise en œuvre de programme et des trousses pour le personnel	Utiliser une diversité de styles de communication et d'outils – écrits, audiovisuels, interactifs. Utiliser des formats et des images qui représentent le point de vue d'origines ethniques diversifiées du programme.
3. Donner une formation du personnel et mener un essai pilote de l'adaptation	
3.1 Donner une formation et fournir	Utiliser une diversité de styles de communication et d'outils – écrits, audiovisuels, interactifs.

une aide technique au personnel du programme	Utiliser des formats et des images qui représentent le point de vue d'origines ethniques diversifiées du programme. Permettre des exercices pratiques, le dépannage et la résolution de problèmes en collaboration tout au long de la formation initiale et continue. Prendre en considération les personnes qui devraient être les formateurs – comment la compétence culturelle sera-t-elle incluse et démontrée dans la formation? Examiner la façon d'adapter le matériel didactique aux divers acteurs qui interviennent dans la stratégie globale, par exemple la police, les groupes confessionnels, les dirigeants communautaires, les fournisseurs de services.
3.2 Mettre à l'essai le programme et son adaptation dans le cadre d'une étude pilote	Déterminer : • À quoi ressemblera le projet pilote dans cette collectivité? • Combien de jeunes seront ciblés pour une intervention durant le projet pilote? • De quelle façon les méthodes de recherche culturellement adaptées seront-elles intégrées? • Comment les données seront-elles utilisées pour évaluer si le projet pilote a atteint ses objectifs? • Qui s'intéresse à la recherche dans la collectivité et parmi les partenaires? • Qui veut participer à des essais pilotes? • Quelles sont leurs connaissances et leur expérience de la recherche? • Quels sont leurs besoins en matière d'évaluation et de formation en recherche? • Qui sera propriétaire des données recueillies? • Qui prendra les décisions finales concernant les adaptations du programme? Inclure une diversité de partenaires et de points de vue dans l'analyse des données et les recommandations relatives aux modifications finales.
4. Perfectionner l'adaptation du programme et commencer la mise en œuvre	
4.1 Perfectionner le plan de fidélité et d'adaptation de programmes et modifier en conséquence tous les documents liés au programme	**Boucles d'apprentissage et savoir tirer parti d'un échec :** Reconnaître les réussites et les échecs et explorer les réalités structurelles, politiques, communautaires et personnelles plus larges qui ont contribué à chacun – voir l'annexe 8 pour un modèle. **Mise en commun de l'information et consultation :** Rendre compte des résultats du projet pilote à tous les intervenants ayant participé à l'élaboration de l'adaptation, notamment les partenaires et les membres de la collectivité. Cela pourrait inclure une réunion publique pour discuter des résultats et inciter à une consultation accrue sur les façons dont les membres de la collectivité ont été touchés par le programme et pour se lancer dans une résolution plus globale des problèmes concernant les difficultés qui restent avant la mise en œuvre plus générale. **Formation :** Fournir une formation d'appoint aux partenaires, y compris des occasions d'apprentissage par l'expérience qui s'appuient sur des exemples concrets tirés du projet pilote. **Perfectionner et mettre en œuvre l'adaptation du programme :** S'assurer que les leçons tirées du projet pilote sont intégrées dans l'adaptation et commencer à déployer le programme complet en s'assurant qu'un soutien adéquat est fourni à tous les partenaires et qu'on porte une attention continue à la réflexion et à l'apprentissage.
4.2 Actualiser la formation du personnel afin qu'elle tienne compte de l'adaptation finale du programme	
4.3 Commencer à mettre en œuvre le nouveau programme de manière officielle	

5. Évaluer et maximiser la qualité du programme	
5.1 Effectuer une évaluation du processus pour mesurer la fidélité ET l'adaptation	Poursuivre un processus communautaire et participatif en faisant appel à des participants, des partenaires, des membres de la collectivité et d'anciens membres de gangs dans le cadre des processus d'évaluation. **Principaux points à prendre en considération pour l'évaluation des initiatives de collaboration :** • Quelles sont les méthodes de collecte de données appropriées pour cette population cible et d'autres répondants clés? • Comment pouvez-vous mieux mobiliser les jeunes et les familles les plus difficiles à joindre dans le cadre de l'évaluation? • Qui devrait recueillir quelles données (p. ex. des chercheurs tiers, des fournisseurs de services, des chercheurs formés par des pairs)? • À qui appartiennent les données? • Comment traitez-vous les données relatives à la race et à l'origine ethnique? En a-t-on déjà recueilli? • Avez-vous vérifié les résultats de l'évaluation auprès de vos intervenants afin de réduire au minimum les partis pris dans l'interprétation des résultats et de retenir d'autres explications et récits? • Qui, ayant pris part au projet, aimerait participer à la communication de ce qui a été appris à la collectivité en général? Sur qui l'histoire doit-elle porter? Utiliser les résultats pour modifier votre **Plan de fidélité et d'adaptation de programmes** (voir l'annexe 2) afin de continuer à évaluer les besoins locaux et à y répondre.
5.2 Continuer à faire les adaptations de programme nécessaires pour maximiser la qualité du programme	
6. Évaluer et maximiser l'incidence du programme	
6.1 Effectuer une évaluation de l'incidence pour mesurer les résultats du programme	Poursuivre un processus communautaire et participatif en faisant appel à des participants, des partenaires, des membres de la collectivité et d'anciens membres de gangs dans le cadre des processus d'évaluation. **Principaux points à prendre en considération pour l'évaluation des initiatives de collaboration :** • Quelles sont les méthodes de collecte de données appropriées pour cette population cible et d'autres répondants clés? • Comment pouvez-vous mieux mobiliser les jeunes et les familles les plus difficiles à joindre dans le cadre de l'évaluation? • Qui devrait recueillir quelles données (p. ex. des chercheurs tiers, des fournisseurs de services, des chercheurs formés par des pairs)? • À qui appartiennent les données? • Comment traitez-vous les données relatives à la race et à l'origine ethnique? En a-t-on déjà recueilli? • Quels types de mesures de résultats sont les plus appropriés pour valider la complexité des avantages sociaux possibles? • Avez-vous vérifié les résultats de l'évaluation auprès de vos intervenants afin de réduire au minimum les partis pris dans l'interprétation des résultats et de retenir d'autres explications et récits?
6.2 Continuer à apporter les modifications nécessaires au programme pour maximiser l'incidence du programme	

	• Qui, ayant pris part au projet, aimerait participer à la communication de ce qui a été appris à la collectivité en général? Sur qui l'histoire doit-elle porter? Utiliser les résultats pour modifier votre **Plan de fidélité et d'adaptation de programmes** (voir l'annexe 2) afin de continuer à évaluer les besoins locaux et à y répondre.
7. Diffuser l'information sur votre programme et ses résultats	
7.1 Communiquer l'information sur votre programme au sein de votre collectivité et de façon plus large	Préparer et mettre en œuvre un plan de transmission des connaissances.

Exemple de cas 2 : Adaptation locale du programme Thérapie multisystémique (TMS) pour les jeunes Autochtones

Programme fondé sur des données probantes : Thérapie multisystémique (TMS)
Le programme Thérapie multisystémique (TMS) est un traitement familial et communautaire intensif visant les facteurs propres au milieu qui touchent les jeunes contrevenants violents et chroniques, notamment leur foyer, leur famille, leurs amis, leur quartier et leur école (Multisystemic Therapy, 2017). Ce programme reconnaît que chaque milieu joue un rôle et exige de l'attention lors de la mise en œuvre de changements efficaces destinés à améliorer la vie des jeunes et de leur famille. Voir le tableau 3 pour un complément d'informations.

Description
Un organisme spécialisé dans les soutiens en matière de santé mentale situés dans une ville rurale du nord du Canada a remarqué un nombre croissant de jeunes Autochtones qui se retrouvent à répétition dans les services communautaires, y compris un refuge d'urgence, un centre de détention, une salle d'urgence et des hospitalisations pour recevoir des soins en toxicomanie ou en psychiatrie. Face à ce constat, l'organisme aimerait adapter la thérapie multisystémique à ce contexte en mettant l'accent sur le soutien aux jeunes Autochtones dans la collectivité.

Données démographiques
Population : approximativement 12 000 personnes
Diversité : 30 % d'Autochtones et 70 % de non-Autochtones

Ressources communautaires officielles
La ville possède un petit hôpital communautaire, un refuge d'urgence pour adultes et jeunes, un centre de ressources communautaires avec des programmes de santé mentale (y compris des services de counseling), des programmes de jour à l'intention de diverses populations cibles (p. ex. services sans rendez-vous pour parent/bébé, adultes avec incapacité, centre sans rendez-vous pour les aînés) et un centre récréatif offrant différents programmes. Elle compte également divers groupes/associations communautaires (p. ex. groupes confessionnels, culturels et récréatifs).

Le tableau suivant présente le cadre d'adaptation du programme pour les programmes locaux de prévention du crime, avec les principaux points à prendre en considérations pour la mise en œuvre de la thérapie multisystémique (TMS) auprès des jeunes Autochtones en milieu rural. Cela comprend des réflexions sur la façon dont on peut utiliser les valeurs, les connaissances et les normes autochtones traditionnelles afin d'adapter le programme ainsi que son évaluation de façon à assurer la sécurité et la pertinence culturelles.

Remarque : Il est important de noter que les philosophies autochtones traditionnelles et les concepts occidentaux de « programme » et de recherche représentent deux visions du monde différentes. La première s'appuie sur les concepts d'interdépendance et d'enseignement oral, tandis que la deuxième se concentre sur la normalisation et la science expérimentale. Partant, des zones de tension surgiront naturellement lors de l'exploration de ce sujet. Néanmoins, il existe des points communs dans les enseignements de chaque approche, qui peuvent, avec un peu de chance, inspirer des moyens de soutenir efficacement les jeunes Autochtones à l'échelle locale.

Tableau 3 : Exemple 2 – Adaptation locale du programme Thérapie multisystémique (TMS) pour les jeunes Autochtones

Lignes directrices	Principaux points à prendre en considération pour la présente initiative
1. Établir des bases solides grâce à un leadership fort et à un partenariat efficace	
1. Mettre en place un leadership fort et des processus de partenariat efficaces	En raison de l'histoire du colonialisme et du tort occasionné aux peuples et collectivités autochtones par les politiques, pratiques, recherches et programmes occidentaux, il est important que la collectivité autochtone ait une influence sur l'initiative et le contrôle dans la prise de décisions. Un représentant significatif de la collectivité autochtone doit jouer un rôle de leadership par l'intermédiaire de l'organisme responsable, du groupe consultatif et/ou de l'équipe de mise en œuvre. Dans la mesure du possible, l'organisme responsable devrait déjà exercer ses activités en fonction d'un cadre autochtone ou compter sur un leadership solide de la part de cette collectivité. Tenir compte de ceux dont les voix devraient être entendues et seront entendues dans la conception et la mise en œuvre de l'initiative. Quelles sont les façons de faire participer des Aînés, des groupes et des particuliers autochtones locaux? Négocier des priorités partagées et des ressources partagées avec des acteurs clés et entre ceux-ci. Prendre le temps de constituer l'équipe de projet et d'élaborer le processus de prise de décisions, le processus de communication et les étapes pour la durabilité. Lors de l'examen des ressources, il faut veiller à ce qu'il y a ait un investissement dans l'élaboration de ces processus. S'assurer que tous les types de connaissances, de contributions et d'expertise sont valorisés et reconnus.
1.2 Assurer la participation précoce et continue de la collectivité et des intervenants	
2. Examiner des programmes et mener une évaluation participative visant la sélection d'un programme approprié, fondé sur des données probantes, et décider des adaptations requises	
2.1 Effectuer une évaluation structurée visant à déterminer la préparation, la correspondance et la faisabilité	Au lendemain du traumatisme historique, les pratiques autochtones de guérison supposent la décolonisation (apprentissage et compréhension des valeurs et des enseignements culturels traditionnels), le rétablissement à la suite d'un traumatisme (une occasion de comprendre et de pleurer les pertes) et une guérison continue (un engagement à trouver l'équilibre). Dans la recherche occidentale sur les programmes efficaces pour les jeunes, il a été démontré que le contact avec la culture constitue un atout principal du développement qui favorise le bien-être. Dans ce contexte, plusieurs stratégies et programmes ont vu le jour; on considère qu'ils sont fondés sur des données probantes selon des normes occidentales (c.-à-d. étayés par la recherche) et adaptés aux philosophies et aux expériences autochtones (c.-à-d. culturellement adaptés). Les stratégies principales pour soutenir les jeunes Autochtones de manière valable et appropriée comprennent : 1) assurer la sécurité culturelle, 2) travailler à partir des forces
2.2 Analyser les composantes du programme de base et	

cerner ce qui doit être adapté dans le programme original	et 3) fournir des soutiens tenant compte des traumatismes (voir Bania, 2017). En ce sens, la thérapie multisystémique semble être une solution raisonnable puisqu'elle met l'accent sur la prise de décisions en collaboration avec les participants, le soutien tenant compte des traumatismes et l'amélioration des forces. Son engagement à l'égard de systèmes multiples correspond également à la valeur autochtone de l'interdépendance et soutient l'apprentissage autochtone en misant sur des relations bienveillantes au sein des familles et de la collectivité (Conseil canadien de l'apprentissage, 2009). Pour cette initiative, vérifier les hypothèses et les préjugés des personnes et des groupes au sujet des jeunes et des familles autochtones dans la collectivité. Vérifier, clarifier et démystifier la compréhension des Autochtones locaux grâce à une recherche locale qui définit clairement le contexte selon plusieurs points de vue. Prendre le temps de reconnaître le cadre, la théorie et les hypothèses qui sous-tendent la TMS et de s'en imprégner en plus de voir comment la TMS peut entrer en conflit avec les valeurs, croyances et hypothèses autochtones (p. ex. roue de médecine, points de vue sur la famille) (voir Wabano Centre for Aboriginal Health, 2016). Comme il est indiqué ci-dessus, il est essentiel que les acteurs clés de la collectivité autochtone participent de manière significative et mènent à bien le processus complet, surtout lorsqu'ils s'entendent sur la philosophie des soins et qu'ils orientent les croyances et les hypothèses. Les principaux points à considérer en matière de capacité incluent les suivants : • **Dotation :** Pour être un programme autorisé de TMS, les fournisseurs de services doivent s'assurer que leurs travailleurs/thérapeutes de TMS reçoivent au moins cinq jours de formation dispensée par MST Services; l'entreprise exige également que le personnel possède une maîtrise et/ou une expérience appréciable dans le domaine. L'évaluation visant à déterminer si l'organisme peut recruter et maintenir en poste du personnel de TMS possédant ce niveau de scolarité et d'expérience devrait constituer une priorité. Si les licences officielles de mise en œuvre du programme TMS ne sont pas une préoccupation, le personnel a tout de même besoin d'une formation de haut niveau en pratiques thérapeutiques. • **Transport :** Besoin et capacité de se rendre auprès des jeunes et des familles dans les régions rurales. • **État de préparation de la collectivité :** Quels sont les programmes ou soutiens existants pour les jeunes et les familles autochtones? Y a-t-il une raison pour laquelle ils ne sont pas très efficaces pour les jeunes? Faudra-t-il rétablir des relations pour accéder aux services? Existe-t-il une acceptation de la collectivité pour soutenir les jeunes et les familles autochtones (p. ex. de la part des écoles, de la police, des services sociaux)? Il convient d'examiner attentivement l'ensemble des principes, des composantes et des pratiques d'origine de la TMS du point de vue de la sécurité culturelle et de la justesse.
2.3 Décider de la façon dont le programme doit être adapté et en fonction de quelles modifications spécifiques	Utiliser le **modèle – Plan de fidélité et d'adaptation de programmes** (annexe 2) comme point de départ. Pour cette initiative, tenir compte des points suivants. • **Population cible** : La TMS recommande les jeunes âgés de 10 à 17 ans qui ont des démêlés avec le système de justice pénale ou qui risquent d'en avoir. Cela comprend ceux qui ont des problèmes cliniques graves (p. ex. agressivité,

	toxicomanie) et ceux qui risquent d'être retirés de la maison. • **Milieu** : Les séances se déroulent dans des milieux naturels de la vie quotidienne (école, collectivité, maison) – les thérapeutes s'adressent aux jeunes et à la famille. Quel est le milieu où les jeunes Autochtones et leur famille se sentent le plus à l'aise? Envisager la possibilité de tenir des séances dans les endroits de leur choix seulement. • **Besoins en personnel** : Le personnel issu de la collectivité autochtone est idéal. Tout le personnel doit être hautement qualifié en matière de sécurité et de compétence culturelles pour travailler avec les Autochtones. La compétence culturelle, l'humilité et la compréhension des contextes familiaux et communautaires sont essentielles à la réussite des thérapeutes et des jeunes. Veiller à ce que tout le personnel cherche à comprendre et à travailler à partir d'un cadre tenant compte des traumatismes. Voir : *Trauma-Informed Practice Guide*, Centre of Excellence for Women's Health de la Colombie-Britannique : https://bccewh.bc.ca/2017/03/trauma-informed-practice-resources/ [en anglais seulement]. Manitoba Trauma Information and Education Centre : www.trauma-informed.ca. • **Stratégies et pratiques principales** : Adapter les normes et les valeurs du programme afin qu'elles correspondent à celles de la culture locale et de la population cible (structure profonde de la culture). Incorporer les traditions, les valeurs, les principes et les pratiques autochtones locales. Un point principal à prendre en considération est de savoir qui définit la « famille » ou le « rôle parental »? En accord avec les valeurs traditionnelles, comment peut-on exploiter divers liens positifs au profit du jeune (c.-à-d. les grands-parents, les tantes, les oncles, etc.)? Chercher à comprendre la vie familiale et les structures de soutien traditionnelles autochtones et la façon d'y accéder. Chercher à comprendre comment la collectivité autochtone locale et les personnes au sein de cette collectivité communiquent, fournissent des commentaires et y réagissent, gèrent les délais, les attentes, etc. Ceux-ci doivent être mutuellement convenus. Chercher à comprendre et à intégrer les styles et les priorités d'apprentissage autochtones dès le début, comme l'apprentissage continu, l'apprentissage par l'expérience, l'apprentissage qui intègre et favorise le bien-être communautaire (CCA, 2009). Réfléchir à la façon de soutenir les conceptions modernes de la guérison pour les Autochtones comme 1) la décolonisation, 2) la guérison des traumatismes passés et 3) le processus de guérison en cours (voir Archibald, 2006; Bania, 2017; Wabano, 2014). • **Application** : Maintenir l'application du programme original : séances quotidiennes ou hebdomadaires selon les besoins du jeune et de sa famille. • **Durée** : L'application du programme original est de trois à cinq mois, selon les besoins du jeune et de sa famille. Permettre une durée maximale.

2.4 Élaborer des guides de mise en œuvre de programme et des trousses pour le personnel	Utiliser une diversité de styles de communication et d'outils – écrits, audiovisuels, interactifs. Utiliser des formats et des images qui représentent la culture autochtone locale.
3. Donner une formation du personnel et mener un essai pilote de l'adaptation	
3.1 Donner une formation et fournir une aide technique au personnel du programme	Outre la formation en TMS, veiller à ce que les thérapeutes et les superviseurs locaux de la TMS possèdent les connaissances et les habiletés en matière de compétence culturelle. Utiliser une diversité de styles de communication et d'outils – écrits, audiovisuels, interactifs. Utiliser des formats et des images qui représentent la culture autochtone locale. Offrir la formation dans la langue locale, dans la mesure du possible. Permettre des exercices pratiques, le dépannage et la résolution de problèmes en collaboration tout au long de la formation initiale et continue. Prendre en considération les personnes qui devraient être les formateurs – comment la compétence culturelle sera-t-elle incluse et démontrée dans la formation? Examiner la façon d'adapter le matériel didactique aux divers acteurs qui interviennent dans la stratégie globale, par exemple la police, les autorités scolaires, les groupes confessionnels, les dirigeants communautaires, les fournisseurs de services, etc.
3.2 Mettre à l'essai le programme et son adaptation dans le cadre d'une étude pilote	Déterminer : • À quoi ressemblera le projet pilote dans cette collectivité? • Combien de jeunes seront ciblés pour une intervention durant le projet pilote? • De quelle façon les méthodes de recherche autochtones seront-elles intégrées? • Comment les données seront-elles utilisées pour évaluer si le projet pilote a atteint ses objectifs? • Quels sont les indicateurs importants à mesurer? À quoi ressemble la réussite? (c.-à-d. les indicateurs du programme et les indicateurs culturels) • Qui s'intéresse à la recherche dans la collectivité et parmi les partenaires? • Qui veut participer à des essais pilotes? • Quelles sont leurs connaissances et leur expérience de la recherche? • Quels sont leurs besoins en matière d'évaluation et de formation en recherche? • Qui sera propriétaire des données recueillies? • Qui prendra les décisions finales concernant les adaptations du programme? • Inclure une diversité de partenaires et de points de vue dans l'analyse des données et les recommandations relatives aux modifications finales.
4. Perfectionner l'adaptation du programme et commencer la mise en œuvre	

4.1 Perfectionner le plan de fidélité et d'adaptation de programmes et modifier en conséquence tous les documents liés au programme **4.2 Actualiser la formation du personnel afin qu'elle tienne compte de l'adaptation finale du programme** **4.3 Commencer à mettre en œuvre le nouveau programme de manière officielle**	**Boucles d'apprentissage et savoir tirer parti d'un échec :** Reconnaître les réussites et les échecs et explorer les réalités structurelles, politiques, communautaires et personnelles plus larges qui ont contribué à chacun – voir l'annexe 8 pour un modèle. **Mise en commun de l'information et consultation :** Rendre compte des résultats du projet pilote à tous les intervenants ayant participé à l'élaboration de l'adaptation, notamment les partenaires et les membres de la collectivité. Cela pourrait inclure une réunion publique pour discuter des résultats et inciter à une consultation accrue sur les façons dont les membres de la collectivité ont été touchés par le programme et pour se lancer dans une résolution plus globale des problèmes concernant les difficultés qui restent avant la mise en œuvre plus générale. **Formation :** Fournir une formation d'appoint aux partenaires, y compris des occasions d'apprentissage par l'expérience qui s'appuient sur des exemples concrets tirés du projet pilote. **Perfectionner et mettre en œuvre l'adaptation du programme :** S'assurer que les leçons tirées du projet pilote sont intégrées dans l'adaptation et commencer à déployer le programme complet en s'assurant qu'un soutien adéquat est fourni à tous les partenaires et qu'on porte une attention continue à la réflexion et à l'apprentissage.
5. Évaluer et maximiser la qualité du programme	
5.1 Effectuer une évaluation du processus pour mesurer la fidélité ET l'adaptation **5.2 Continuer à faire les adaptations de programme nécessaires pour maximiser la qualité du programme**	Poursuivre un processus communautaire et participatif en faisant appel à des participants, des partenaires, des membres de la collectivité dans le cadre des processus d'évaluation. **Principaux points à prendre en considération pour la recherche et l'évaluation dans des contextes autochtones :** • Comment pouvez-vous garantir des normes éthiques appropriées et maintenir des principes clés de la recherche dans des contextes autochtones, notamment : Propriété, contrôle, accès et possession (PCAP)? • Quelles sont les méthodes de collecte de données les plus appropriées pour cette population cible et d'autres répondants clés? • Qui devrait recueillir quelles données (c.-à-d. des chercheurs tiers, des fournisseurs de services, des pairs-chercheurs formés)? • À qui appartiennent les données? • Qui, ayant pris part au projet, aimerait participer à la communication de ce qui a été appris à la collectivité en général? Sur qui l'histoire doit-elle porter? Consulter les ressources suivantes : • ***Éthique de la recherche sur les Autochtones***, notamment les principes de propriété, de contrôle, d'accès et de possession (PCAP), Assemblée des Premières Nations, 2009 : https://www.afn.ca/uploads/files/rp-research_ethics_final_fr.pdf. • Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNGC) et Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH). ***Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains.*** **Chapitre 9 : La recherche visant les Premières Nations, les Inuits ou les Métis du Canada**, 2014 : http://www.ger.ethique.gc.ca/fra/policy-politique/initiatives/tcps2-eptc2/chapter9-chapitre9/.

	• **Protocols and Principles for Conducting Research in an Indigenous Context** (Université de Victoria), 2003 : http://icwrn.uvic.ca/wp-content/uploads/2013/08/igovprotocol.pdf. • **Mi'kmaw Ethics Watch** : http://www.cbu.ca/Indigenous-affairs/unamaki-college/mikmaq-ethics-watch/. • **Guidelines for Research Involving Inuit** (2010) : http://www.naho.ca/documents/it/2010_Ethics_FactSheet9.pdf. Utiliser les résultats pour modifier votre **Plan de fidélité et d'adaptation de programmes** (voir l'annexe 2) afin de continuer à évaluer les besoins locaux et à y répondre.
6. Évaluer et maximiser l'incidence du programme	
6.1 Effectuer une évaluation de l'incidence pour mesurer les résultats du programme	Poursuivre un processus communautaire et participatif en faisant appel à des participants, des partenaires, des membres de la collectivité et d'anciens membres de gangs dans le cadre des processus d'évaluation. **Principaux points à prendre en considération pour la recherche et l'évaluation dans des contextes autochtones :** • Comment pouvez-vous garantir des normes éthiques appropriées et maintenir des principes clés de la recherche dans des contextes autochtones, notamment : Propriété, contrôle, accès et possession (PCAP)? • Quelles sont les méthodes de collecte de données les plus appropriées pour cette population cible et d'autres répondants clés? • Qui devrait recueillir quelles données (c.-à-d. des chercheurs tiers, des fournisseurs de services, des pairs-chercheurs formés)? • À qui appartiennent les données? • Qui, ayant pris part au projet, aimerait participer à la communication de ce qui a été appris à la collectivité en général? Sur qui l'histoire doit-elle porter? Consulter les ressources suivantes : • ***Éthique de la recherche sur les Autochtones***, notamment les principes de propriété, de contrôle, d'accès et de possession (PCAP), Assemblée des Premières Nations, 2009 : https://www.afn.ca/uploads/files/rp-research_ethics_final_fr.pdf. • Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNGC) et Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH). ***Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains.*** **Chapitre 9 : La recherche visant les Premières Nations, les Inuits ou les Métis du Canada**, 2014 : http://www.ger.ethique.gc.ca/fra/policy-politique/initiatives/tcps2-eptc2/chapter9-chapitre9/. • **Protocols and Principles for Conducting Research in an Indigenous Context** (Université de Victoria), 2003 : http://icwrn.uvic.ca/wp-content/uploads/2013/08/igovprotocol.pdf. • **Mi'kmaw Ethics Watch** : http://www.cbu.ca/Indigenous-affairs/unamaki-college/mikmaq-ethics-watch/.
6.2 Continuer à apporter les modifications nécessaires au programme pour maximiser l'incidence du programme	

	• **Guidelines for Research Involving Inuit** (2010) : http://www.naho.ca/documents/it/2010_Ethics_FactSheet9.pdf. Utiliser les résultats pour modifier votre **Plan de fidélité et d'adaptation de programmes** (voir l'annexe 2) afin de continuer à évaluer les besoins locaux et à y répondre.
7. Diffuser l'information sur votre programme et ses résultats	
7.1 Communiquer l'information sur votre programme au sein de votre collectivité et de façon plus large	Préparer et mettre en œuvre un plan de transmission des connaissances.

Annexe 1 : Adaptations : Feu vert – Feu jaune – Feu rouge

Les adaptations de programmes ont été classées en trois catégories de pertinence selon l'analogie des feux de circulation (O'Conner et coll., 2007; Département de la Santé et des Services sociaux des États-Unis, 2012; Bania, Roebuck et Chase, 2017). Tenez compte de ces lignes directrices lorsque vous envisagez l'adaptation d'un programme.

Adaptations-feu vert

Allez-y! Ces adaptations sont appropriées et sont recommandées afin que les activités du programme puissent correspondre davantage à l'âge, à la culture et au contexte de la population. Dans de nombreux cas, ces changements devraient être apportés parce qu'ils permettent de s'assurer que le programme est à jour et qu'il est pertinent pour la collectivité.

- Mise à jour et/ou personnalisation de l'information figurant dans le contenu du programme afin que l'on puisse s'assurer que les ressources sont fiables, à jour et exactes.
- Changement de langage et de terminologie afin d'interpeller la collectivité.
- Personnaliser les scénarios de jeu de rôles et les autres activités (c.-à-d. utilisation d'un langage, de noms ou de milieux qui reflètent davantage les jeunes desservis).
- Rendre les activités plus interactives, faire appel à différents styles d'apprentissage (c.-à-d. accroître les aides visuelles) tout en conservant le même contenu de l'information et/ou des activités d'acquisition des compétences.
- Adapter les activités d'apprentissage et les méthodes pédagogiques à la culture, au stade de développement, à l'identité de genre et à l'orientation sexuelle des jeunes.
- Rendre les mots, les images et les scénarios inclusifs pour tous les participants afin d'accroître la mobilisation et l'efficacité.

Adaptations-feu jaune

Faites preuve de prudence! Ces adaptations devraient être réalisées avec précaution afin que les composantes clés soient respectées et que l'adaptation n'engendre pas d'autres problèmes (p. ex. contraintes de temps, sujets concurrentiels). Au moment de réaliser des adaptations-feu jaune, il est recommandé de consulter des outils d'adaptation plus détaillés et/ou un expert du programme fondé sur des données probantes, comme le concepteur du modèle (s'il est disponible) avant de procéder au changement.

- Changer l'ordre des séances ou la séquence des activités. Les programmes tendent à s'appuyer sur des activités et des leçons antérieures. Faites attention de ne pas nuire à cette progression logique et de réduire la compréhension ou l'acquisition de compétences.
- Ajouter des activités pour renforcer l'apprentissage ou pour aborder des risques supplémentaires et des facteurs de protection. Les activités ajoutées devraient renforcer les comportements positifs clés ciblés. Le fait d'ajouter trop d'activités pourrait diluer les messages fondamentaux, allonger inutilement le programme et créer des problèmes de maintien.
- Remplacer le matériel (vidéos, manuels, conférences, activités) ou utiliser du matériel supplémentaire. Il faut être prudent au moment de remplacer ou d'ajouter du matériel afin de s'assurer que le même contenu et les mêmes messages que ceux provenant de la leçon initiale sont abordés.
- Mettre en œuvre le programme au sein d'une population différente ou dans un établissement différent (p. ex. dans la collectivité plutôt que dans une école). Il faut s'assurer que tout changement apporté aux programmes fondé sur la taille du groupe, le milieu ou la culture est fait de manière appropriée à la population, et que le contenu original et les objectifs des activités sont également pris en considération. Si une population ou un établissement différent est choisi, il pourrait être nécessaire qu'un certain nombre d'autres modifications soient apportées au programme.

Adaptations-feu rouge

Stop! Ces adaptations éliminent ou modifient les aspects clés du programme, ce qui pourrait éventuellement nuire à l'efficacité du programme fondé sur des données probantes.

- Modifier l'approche théorique sous-jacente.
- Contredire ou affaiblir les objectifs du programme ou concurrencer ces derniers.
- Avoir recours à du personnel non qualifié ou inexpérimenté.
- Avoir recours à des membres du personnel moins nombreux que ce qui est recommandé.
- Écourter la durée du programme en réduisant le nombre/la durée des séances ou sa durée totale.
- Diluer ou éliminer des messages clés.
- Réduire le nombre d'activités qui permettent aux jeunes de personnaliser l'expérience ou de mettre en pratique des compétences ou en éliminer.

Annexe 2 : Modèle – Plan de fidélité et d'adaptation de programmes

(Bania, Roebuck et O'Halloran, 2017)

Le présent modèle de plan de fidélité et d'adaptation du programme a été conçu à partir des conseils de plusieurs sources et de l'intégration des résultats de l'analyse documentaire réalisée par Bania, Roebuck et Chase (2017). Il vise à aider les équipes à évaluer leur programme et à documenter les décisions prises au sujet des adaptations du programme touchant certains des éléments clés de tout programme.

Inscrivez les renseignements relatifs à la fidélité et à l'adaptation ci-dessous afin de guider vos adaptations locales. Indiquez les composantes qui restent fidèles au programme original fondé sur des données probantes et les composantes qui seront adaptées aux fins spécifiques de votre programme. Assurez-vous d'expliquer vos modifications.

Nom du programme	
Version du plan d'adaptation du programme	
Date	
PROGRAMME FONDÉ SUR DES DONNÉES PROBANTES **sur lesquelles le programme repose**	
BUTS ET OBJECTIFS **du programme original fondé sur des données probantes**	
DES CHANGEMENTS SERONT-ILS APPORTÉS AUX BUTS ET AUX OBJECTIFS du programme original pour vos besoins? Dans l'affirmative, indiquez chaque but ou objectif qui sera changé, expliquez le changement et expliquez la raison du	

changement.	
RÉSULTATS ATTENDUS **de votre programme**	
POPULATION CIBLE	**À qui le programme est-il offert?**

Selon la description dans le programme original :

Cette composante a-t-elle été changée? (adaptation, ajout, suppression, remplacement, etc.)

◯ ne s'applique pas ◯ aucun changement ◯ oui, il y a eu des changements (dans l'affirmative, fournir les détails suivants)

Date du changement :

Raison du changement (choisir tout ce qui s'applique) :

- ◯ Raisons liées au bénéficiaire (p. ex. âge, normes culturelles)
- ◯ Raisons liées au fournisseur (p. ex. mandat, personnel)
- ◯ Raisons liées à la collectivité (p. ex. besoins, climat politique, intervenants)
- ◯ Raisons liées au milieu (p. ex. géographie, politiques de l'établissement)
- ◯ Questions liées à l'évaluation (p. ex. exigences quant à la taille d'échantillon, ressources)
- ◯ Questions liées à la durabilité (p. ex. investissement obtenu, acceptation de la collectivité)
- ◯ Autre (décrire) :

Décrivez le changement et donnez la justification du changement – ce que c'était à l'origine, à quoi cela ressemble maintenant en pratique et pourquoi cela a changé.

Sera-t-il nécessaire de modifier votre conception du programme et de l'évaluation, les formulaires ou les outils pour tenir compte de ce changement? ◯ non ◯ oui

Dans la négative, est-ce qu'aucun changement n'est nécessaire? Dans l'affirmative, décrivez

brièvement les changements qui seront effectués et à quel moment ils le seront.

MILIEU	**À quel endroit l'intervention/le programme a-t-il lieu?**

Selon la description dans le programme original :

Cette composante a-t-elle été changée? (adaptation, ajout, suppression, remplacement, etc.)

◯ ne s'applique pas ◯ aucun changement ◯ oui, il y a eu des changements (dans l'affirmative, fournir les détails suivants)

Date du changement :

Raison du changement (choisir tout ce qui s'applique) :

- ◯ Raisons liées au bénéficiaire (p. ex. âge, normes culturelles)
- ◯ Raisons liées au fournisseur (p. ex. mandat, personnel)
- ◯ Raisons liées à la collectivité (p. ex. besoins, climat politique, intervenants)
- ◯ Raisons liées au milieu (p. ex. géographie, politiques de l'établissement)
- ◯ Questions liées à l'évaluation (p. ex. exigences quant à la taille d'échantillon, ressources)
- ◯ Questions liées à la durabilité (p. ex. investissement obtenu, acceptation de la collectivité)
- ◯ Autre (décrire) :

Décrivez le changement et donnez la justification du changement – ce que c'était à l'origine, à quoi cela ressemble maintenant en pratique et pourquoi cela a changé.

Sera-t-il nécessaire de modifier votre conception du programme et de l'évaluation, les formulaires ou les outils pour tenir compte de ce changement? ◯ non ◯ oui

Dans la négative, est-ce qu'aucun changement n'est nécessaire? Dans l'affirmative, décrivez brièvement les changements qui seront effectués et à quel moment ils le seront.

BESOINS EN PERSONNEL	**Qui dispense le programme?** (p. ex. personnel ou bénévoles, exigences en matière de formation, coefficient employé-client)

Selon la description dans le programme original :

Cette composante a-t-elle été changée? (adaptation, ajout, suppression, remplacement, etc.)

◯ ne s'applique pas ◯ aucun changement ◯ oui, il y a eu des changements (dans l'affirmative, fournir les détails suivants)

Date du changement :

Raison du changement (choisir tout ce qui s'applique) :

- ◯ Raisons liées au bénéficiaire (p. ex. âge, normes culturelles)
- ◯ Raisons liées au fournisseur (p. ex. mandat, personnel)
- ◯ Raisons liées à la collectivité (p. ex. besoins, climat politique, intervenants)
- ◯ Raisons liées au milieu (p. ex. géographie, politiques de l'établissement)
- ◯ Questions liées à l'évaluation (p. ex. exigences quant à la taille d'échantillon, ressources)
- ◯ Questions liées à la durabilité (p. ex. investissement obtenu, acceptation de la collectivité)
- ◯ Autre (décrire) :

Décrivez le changement et donnez la justification du changement – ce que c'était à l'origine, à quoi cela ressemble maintenant en pratique et pourquoi cela a changé.

Sera-t-il nécessaire de modifier votre conception du programme et de l'évaluation, les formulaires ou les outils pour tenir compte de ce changement? ◯ non ◯ oui

Dans la négative, est-ce qu'aucun changement n'est nécessaire? Dans l'affirmative, décrivez brièvement les changements qui seront effectués et à quel moment ils le seront.

STRATÉGIES ET PRATIQUES PRINCIPALES	**De quelle façon le programme est-il dispensé?** (p. ex. ateliers, classe, visites à domicile, jeu de rôles, résolution de conflits, thérapie cognitivo-comportementale, formation pour l'emploi, modalités thérapeutiques, etc.)

Selon la description dans le programme original :

Cette composante a-t-elle été changée? (adaptation, ajout, suppression, remplacement, etc.)

◯ ne s'applique pas ◯ aucun changement ◯ oui, il y a eu des changements (dans l'affirmative, fournir les détails suivants)

Date du changement :

Raison du changement (choisir tout ce qui s'applique) :

- ◯ Raisons liées au bénéficiaire (p. ex. âge, normes culturelles)
- ◯ Raisons liées au fournisseur (p. ex. mandat, personnel)
- ◯ Raisons liées à la collectivité (p. ex. besoins, climat politique, intervenants)
- ◯ Raisons liées au milieu (p. ex. géographie, politiques de l'établissement)
- ◯ Questions liées à l'évaluation (p. ex. exigences quant à la taille d'échantillon, ressources)
- ◯ Questions liées à la durabilité (p. ex. investissement obtenu, acceptation de la collectivité)
- ◯ Autre (décrire) :

Décrivez le changement et donnez la justification du changement – ce que c'était à l'origine, à quoi cela ressemble maintenant en pratique et pourquoi cela a changé.

Sera-t-il nécessaire de modifier votre conception du programme et de l'évaluation, les formulaires ou les outils pour tenir compte de ce changement? ◯ non ◯ oui

Dans la négative, est-ce qu'aucun changement n'est nécessaire? Dans l'affirmative, décrivez brièvement les changements qui seront effectués et à quel moment ils le seront.

OUTILS DU PROGRAMME	**P. ex. programme de cours, documents du programme, vidéos, manuels, ordre des séances ou du contenu, langue**

Selon la description dans le programme original :

Cette composante a-t-elle été changée? (adaptation, ajout, suppression, remplacement, etc.)

◯ ne s'applique pas ◯ aucun changement ◯ oui, il y a eu des changements (dans l'affirmative, fournir les détails suivants)

Date du changement :

Raison du changement (choisir tout ce qui s'applique) :

- ◯ Raisons liées au bénéficiaire (p. ex. âge, normes culturelles)
- ◯ Raisons liées au fournisseur (p. ex. mandat, personnel)
- ◯ Raisons liées à la collectivité (p. ex. besoins, climat politique, intervenants)
- ◯ Raisons liées au milieu (p. ex. géographie, politiques de l'établissement)
- ◯ Questions liées à l'évaluation (p. ex. exigences quant à la taille d'échantillon, ressources)
- ◯ Questions liées à la durabilité (p. ex. investissement obtenu, acceptation de la collectivité)
- ◯ Autre (décrire) :

Décrivez le changement et donnez la justification du changement – ce que c'était à l'origine, à quoi cela ressemble maintenant en pratique et pourquoi cela a changé.

Sera-t-il nécessaire de modifier votre conception du programme et de l'évaluation, les formulaires ou les outils pour tenir compte de ce changement? ◯ non ◯ oui

Dans la négative, est-ce qu'aucun changement n'est nécessaire? Dans l'affirmative, décrivez brièvement les changements qui seront effectués et à quel moment ils le seront.

APPLICATION	**Quelle est le nombre et la fréquence des séances du programme/de l'intervention?**

Selon la description dans le programme original :

Cette composante a-t-elle été changée? (adaptation, ajout, suppression, remplacement, etc.)

◯ ne s'applique pas ◯ aucun changement ◯ oui, il y a eu des changements (dans l'affirmative, fournir les détails suivants)

Date du changement :

Raison du changement (choisir tout ce qui s'applique) :

- ◯ Raisons liées au bénéficiaire (p. ex. âge, normes culturelles)
- ◯ Raisons liées au fournisseur (p. ex. mandat, personnel)
- ◯ Raisons liées à la collectivité (p. ex. besoins, climat politique, intervenants)
- ◯ Raisons liées au milieu (p. ex. géographie, politiques de l'établissement)
- ◯ Questions liées à l'évaluation (p. ex. exigences quant à la taille d'échantillon, ressources)
- ◯ Questions liées à la durabilité (p. ex. investissement obtenu, acceptation de la collectivité)
- ◯ Autre (décrire) :

Décrivez le changement et donnez la justification du changement – ce que c'était à l'origine, à quoi cela ressemble maintenant en pratique et pourquoi cela a changé.

Sera-t-il nécessaire de modifier votre conception du programme et de l'évaluation, les formulaires ou les outils pour tenir compte de ce changement? ◯ non ◯ oui

Dans la négative, est-ce qu'aucun changement n'est nécessaire? Dans l'affirmative, décrivez brièvement les changements qui seront effectués et à quel moment ils le seront.

DURÉE	**Quelle est la période requise du programme?**

Selon la description dans le programme original :

Cette composante a-t-elle été changée? (adaptation, ajout, suppression, remplacement, etc.)

◯ ne s'applique pas ◯ aucun changement ◯ oui, il y a eu des changements (dans l'affirmative, fournir les détails suivants)

Date du changement :

Raison du changement (choisir tout ce qui s'applique) :

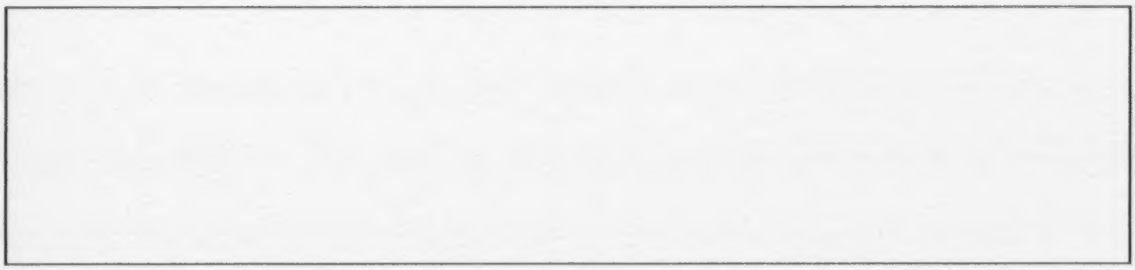
- ◯ Raisons liées au bénéficiaire (p. ex. âge, normes culturelles)
- ◯ Raisons liées au fournisseur (p. ex. mandat, personnel)
- ◯ Raisons liées à la collectivité (p. ex. besoins, climat politique, intervenants)
- ◯ Raisons liées au milieu (p. ex. géographie, politiques de l'établissement)
- ◯ Questions liées à l'évaluation (p. ex. exigences quant à la taille d'échantillon, ressources)
- ◯ Questions liées à la durabilité (p. ex. investissement obtenu, acceptation de la collectivité)
- ◯ Autre (décrire) :

Décrivez le changement et donnez la justification du changement – ce que c'était à l'origine, à quoi cela ressemble maintenant en pratique et pourquoi cela a changé.

Sera-t-il nécessaire de modifier votre conception du programme et de l'évaluation, les formulaires ou les outils pour tenir compte de ce changement? ◯ non ◯ oui

Dans la négative, est-ce qu'aucun changement n'est nécessaire? Dans l'affirmative, décrivez brièvement les changements qui seront effectués et à quel moment ils le seront.

AUTRES NOTES



Annexe 3 : L'outil VSP : un outil de diagnostic et de planification à l'appui d'initiatives fructueuses et durables (CICYC, 2008)

[Offert en anglais seulement]

L'outil VSP (*VSP Tool: A Diagnostic and Planning Tool to Support Successful and Sustainable Initiatives*) a été mis au point en 2008 par le Centre for Initiatives on Children, Youth and Community (CICYC), à l'Université Carleton, à Ottawa (Ontario), Canada. C'est une approche fondée sur les leçons tirées de la recherche sur les initiatives durables de prévention du crime dans les collectivités canadiennes. Il vise à aider les collectivités à planifier et à mettre en œuvre des initiatives communautaires durables. Il propose des principes clés à prendre en considération, des leçons importantes tirées de la recherche sur les efforts communautaires soutenus et pose une série de questions pour faciliter la mise en place de valeurs, de structures et de processus locaux et collaboratifs. « Katujjiqatigiiniq: Community Action to Sustain a Safer and Healthier Community » est une adaptation de l'outil VSP à l'intention des collectivités du Nord canadien. Il repose sur la recherche et la consultation des spécialistes de la justice communautaire du gouvernement du Nunavut et sur la recherche menée dans six collectivités du Nunavut. L'approche est expliquée en détail à l'adresse http://carleton.ca/cicyc/about/. Vous pouvez accéder aux outils PDF aux adresses indiquées ci-dessous.

Annexe 4 : The Community Tool Box

[Offert en anglais seulement]

La Community Tool Box est un service du Work Group for Community Health and Development de l'Université du Kansas (États-Unis). La boîte à outils fait partie du rôle du groupe de travail en tant que centre collaborateur de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) pour la santé et le développement communautaire. La boîte à outils comprend plus de 40 chapitres sur des sujets comme la création et le maintien de partenariats; l'évaluation des besoins et des ressources de la collectivité; l'établissement de plans stratégiques et de plans d'action; la création de leadership; l'amélioration de la compétence culturelle. Il contient également plus de 15 trousses sur ces questions.

Visitez le site de Tool Box et accédez à ses ressources à l'adresse http://ctb.ku.edu/en/table-of-contents.

Annexe 5 : Outil Pentagone

Extrait (p. 29). Savignac, J. et L. Dunbar (2014). *Guide sur la mise en œuvre des programmes fondés sur des données probantes : Qu'en savons-nous jusqu'à maintenant?* Ottawa, Sécurité publique Canada. Adaptation de « The Hexagon Tool », par Laurel Kiser, Karen Blase et Dean Fixsen (2013). D'après les travaux de Laurel Kiser, Michelle Zabel, Albert Zachik et Joan Smith (2007). Voir Savignac et Dunbar (2014) pour une description détaillée des domaines figurant dans l'illustration et un tableau de pointage. La publication est disponible auprès de Sécurité publique Canada (https://www.securitepublique.gc.ca/cnt/rsrcs/pblctns/gd-mplmnttn-vdnc-prgrms/index-fr.aspx).

Cette figure démontre l'outil Pentagone

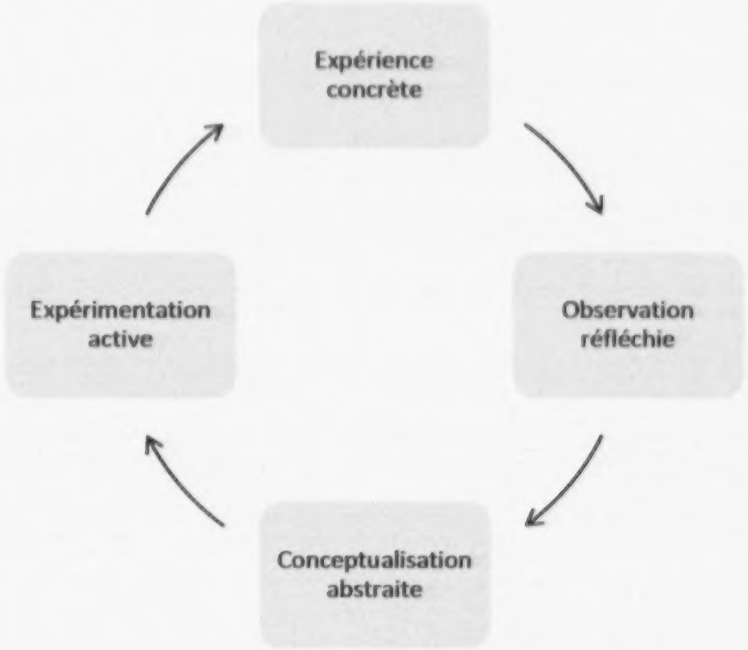
- Correspond aux besoins dans la collectivité
- S'harmonise aux programmes actuels
- Recherches et données probantes disponibles
- Programme prêt à être reproduit, et
- Capacité de mise en oeuvre de l'organisation

Annexe 6 : Conseils et outils pour l'apprentissage par l'expérience

« Expérience plus réflexion égalent apprentissage. » – John Dewey

L'apprentissage par l'expérience aide les gens à appliquer la théorie à la pratique et à « apprendre par la pratique ». C'est une approche pratique où les participants réfléchissent sur leur apprentissage tout au long d'une activité, en utilisant l'analyse critique et la synthèse. Les objectifs de l'apprentissage par l'expérience consistent à explorer et à élargir l'expertise des participants et à fournir des connaissances qui peuvent être appliquées à des situations réelles dans l'avenir. Cela inclut le recours à des activités interactives et à des discussions, qui aident les apprenants à comprendre les théories et le raisonnement, puis à réfléchir aux applications pratiques selon les paramètres uniques de leur programme.

L'adaptation de programmes fondés sur des données probantes peut être complexe. Une formation qui invite les participants à résoudre de vrais défis et à appliquer leur apprentissage favorise l'acquisition des compétences qui leur permettront d'être efficaces dans les adaptations futures. David Kolb a mis au point le cycle d'apprentissage par l'expérience suivant :



Les animateurs de l'apprentissage par l'expérience limitent leur utilisation du pouvoir et du contrôle et agissent comme un guide, une ressource et un soutien pour s'assurer que les participants contrôlent leur propre apprentissage (Schwartz, s. d.). Les meilleures pratiques pour l'apprentissage par l'expérience comprennent les suivantes :

1. Fournir des occasions correspondant à différents styles d'apprentissage (voir la figure ci-dessous);
2. Encadrer l'apprentissage comme une occasion à la fois d'acquérir et de mettre en commun des connaissances et des compétences;
3. Utiliser la réflexion afin que les apprenants faire le lien entre la théorie et l'expérience pratique (Coker et Porter, 2015; Schwartz, s. d.).

Description de l'image

Le diagramme ci-dessus illustre les quatre étapes du cycle d'apprentissage par l'expérience de David Kolb. Dans le sens des aiguilles d'une montre, le cycle commence par l'Expérience concrète, qui mène à l'Observation réfléchie, suivie de la Conceptualisation abstraite et, enfin, de l'Expérimentation active.

Annexe 7 : Feuille de travail – Boucles d'apprentissage et savoir tirer parti d'un échec

Comment pouvons-nous améliorer un programme à mesure que nous avançons? L'un des moyens est d'apprendre à tirer parti des échecs du programme, comme les objectifs non atteints, les occasions manquées et la faible participation au programme. L'apprentissage à partir des échecs est bon pour une organisation; cela mène à l'innovation, à la résilience et à l'adaptabilité.

En 1992, Sim Sitkin a inventé le terme « savoir tirer parti d'un échec » pour décrire le processus qui consiste à maximiser un échec en apprenant de celui-ci. Nous pouvons faire de la place à l'échec dans l'élaboration du programme en nous engageant à échouer rapidement et efficacement – nous pouvons mettre en place des processus de surveillance et d'évaluation permettant de reconnaître promptement les échecs et d'y réfléchir pour ensuite apporter des changements au programme à la lumière de ces échecs.

Savoir tirer parti d'un échec est lié à l'adaptabilité organisationnelle. Bien qu'un succès puisse mener à la fiabilité et à la stabilité, l'échec peut faire avancer une organisation de nouvelles façons. Créer des cultures d'acceptation dans nos organisations et être ouvert à l'échec peut conduire à des idées révolutionnaires et à la prise de risque de façon positive (Bon, 26 février2014; Sitka, 1992). Sitkin (1992) a dit que « tous les échecs ne sont pas aussi efficaces pour faciliter l'apprentissage ».

Sitkin (1992) a déterminé quatre façons dont les organisations peuvent promouvoir la capacité d'apprendre d'un échec :

1. Se concentrer davantage sur le processus plutôt que les résultats;
2. Justifier les leçons tirées d'un échec;
3. Susciter et soutenir l'engagement individuel face à la capacité de tirer parti d'un échec en faisant appel à la culture et à la conception organisationnelles;
4. Mettre l'accent sur les systèmes de gestion des échecs plutôt que sur les échecs individuels.

Consultez les ressources suivantes pour en savoir davantage sur l'apprentissage intelligent et la manière dont les entreprises mettent à profit un échec pour aller de l'avant. Vous pouvez également utiliser la feuille de travail sur les boucles d'apprentissage ci-dessous comme outil tout au long du processus d'adaptation du programme, en particulier lorsque vous passez d'une phase pilote à une mise en œuvre complète du programme.

Ressources

Ingénieurs sans frontières. *Rapports d'échecs*.https://www.ewb.ca/fr/governance/annual-report/.

Fail Forward (2014). *Fail Forward Toolkit*. https://failforward.org/resources/#materials.

Good, A. (20 mai 2014). *Intelligent Failure Learning & Innovation Loop*. https://failforward.org/if-loop/.

Good, A. (26 février 2014). *What is Intelligent Failure?* https://failforward.org/what-is-intelligent-failure/.

Harvard Business Review (avril 2011). *The Failure Issue*. https://hbr.org/archive-toc/BR1104.

Sitkin, S. B. (1992). « Learning through failure: The strategy of small losses », *Research in Organizational Behavior, 14*, 231-266. http://mujtama3i.org/wp content/uploads/2015/06/%D8%A7%D8%B6%D8%BA%D8%B7-%D9%87%D9%86%D8%A73.pdf.

Feuille de travail – Boucles d'apprentissage

Indiquez une complication qui est survenue dans la mise en œuvre ou l'évaluation du programme
(p. ex. une difficulté de mise en œuvre imprévue, un objectif non atteint, un résultat non voulu)

Qu'est-ce qui ne s'est pas passé comme prévu?

Qu'est-ce qui s'est vraiment bien passé?

Pourquoi est-ce arrivé?

Pourquoi cela est-il arrivé?

Quelles composantes du programme changeriez-vous?/Lesquelles garderiez-vous?

Vue d'ensemble : Pourquoi cela s'est-il produit?
(Indiquez les facteurs structuraux, communautaires, politiques et systémiques généraux)

Vue d'ensemble : Pourquoi cela s'est-il produit?
(Indiquez les facteurs structuraux, communautaires, politiques et systémiques généraux)

Quels objectifs, croyances et attentes du programme changeriez-vous?/Lesquels garderiez-vous?

Remarque : Cette feuille de travail est une adaptation du document Learning Loops Worksheet de Fail Forward (https://failforward.org/s/Learning-Loops-Worksheet.pdf).

Description de l'image

Le diagramme ci-dessus est une représentation de la Feuille de travail sur les boucles d'apprentissage, un formulaire à remplir dans lequel les utilisateurs indiquent une complication qui est survenue dans la mise en œuvre ou l'évaluation du programme, puis consignent les réussites et les défis liés à l'enjeu de mise en œuvre indiqué. En plus de nommer une complication, l'utilisateur doit répondre aux questions suivantes à son sujet : qu'est-ce qui ne s'est pas passé comme prévu et qu'est-ce qui s'est vraiment bien passé; pourquoi ça ne s'est pas passé comme prévu ou pourquoi ça s'est vraiment bien passé; et quels facteurs structuraux, communautaires, politiques et systémiques généraux ont fait en sorte que ça ne s'est pas passé comme prévu ou que ça s'est vraiment bien passé. L'utilisateur doit également répondre aux questions suivantes : « Quelles composantes du programme changeriez-vous?/Lesquelles garderiez-vous? » et « Quels objectifs, croyances et attentes du programme changeriez-vous?/Lesquels garderiez-vous? »

Bibliographie

Aarons, G., Green, A. E., Palinkas, L., Self-Brown, S., Whitaker, D. J., Lutzker, J. R. et Chaffin, M. J. (2012). « Dynamic adaptation process to implement an evidence-based child maltreatment intervention », *Implementation Science*, *7*(1), 32.

Alberta Health Services (s. d.). *Knowledge Translation Planning Template*. Consulté sur http://www.albertahealthservices.ca/assets/Infofor/Researchers/if-res-sktt-plan-checklist.pdf.

Alberta Mentoring Partnership (2010). *Start Mentoring*. Consulté sur https://albertamentors.ca/start-mentoring/.

Archibald, L. (2006). *Décolonisation et guérison : Expériences des peuples autochtones aux États-Unis, en Nouvelle-Zélande, en Australie et au Groenland*. Ottawa, Fondation autochtone de guérison.

Bania, M. (2017). *Le rôle catalyseur de la culture : prévenir la criminalisation chez les jeunes Autochtones.* En anglais seulement. Ottawa, Prévention du Crime Ottawa. Consulté sur http://www.crimepreventionottawa.ca/Media/Content/files/Publications/Youth/Culture%20as%20Catalyst-Prevention%20the%20Criminalization%20of%20Indigenous%20Youth-final%20report.pdf.

Bania, M., Roebuck, B. et Chase, V. (2017). *Adaptations locales de programmes de prévention du crime : trouver l'équilibre optimal entre la fidélité et la correspondance – Une analyse documentaire*. Ottawa, Sécurité publique Canada.

Bania, M., Roebuck, B. et O'Halloran, B. (2017). *Adaptations locales de programmes de prévention du crime : trouver l'équilibre optimal entre la fidélité et la correspondance – Lignes directrices et recommandations*. Ottawa, Sécurité publique Canada.

Bania, M., Roebuck, B. et O'Halloran, B. (2017). *Adaptations locales de programmes de prévention du crime : trouver l'équilibre optimal entre la fidélité et la correspondance – Exemples de cas caractéristiques*. Ottawa, Sécurité publique Canada.

Bania, M., Roebuck, B., O'Halloran, B. et Chase, V. (2017). *Adaptations locales de programmes de prévention du crime : Trouver l'équilibre optimal entre la fidélité et la correspondance – Éléments clés efficaces des programmes de prévention du crime*. Ottawa, Sécurité publique Canada.

Bory, F. et Franks, R. (2016). *Assessing Readiness to Implement*. Présentation à l'Implementation Learning Institute de CAMH, 22 juin 2016, Toronto, Canada.

Better Evaluation. (s. d.). *Start Here*. Consulté sur http://www.betterevaluation.org/.

Capacity Canada. (s. d.). *Evaluation Activates Non-Profit Innovation*. Consulté sur https://capacitycanada.ca/evalu/.

Centre for Initiatives on Children, Youth and Community. (2008). *Values, Structures, Processes (VSP) Tool*. Consulté sur http://carleton.ca/cicyc/wp-content/uploads/VSP_toolkit1.pdf.

Centre for Initiatives on Children, Youth and Community. (2008).*VSP Tool Adapted for Canada's North*. Consulté sur http://carleton.ca/cicyc/wp-content/uploads/VSP_toolkit_Nunavut1.pdf.

Coker, J. S. et Porter, D. J. (2015). « Maximizing experiential learning for student success », *Change*, janvier/février, 66-72.

Community Tool Box. (2016). *Table of Contents*. Consulté sur http://ctb.ku.edu/en/table-of-contents.

Cox, K. (2008). « A roadmap for building on youths' strengths », dans E. J. Bruns et J. S. Walker (dir.), *The Resource Guide to Wraparound* (p. 19–24). Portland OR, National Wraparound Initiative, Research and Training Center for Family Support and Children's Mental Health. Consulté sur http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl10895701&AN=31123751&h=vJS4NgJ59HEzn5YxIju9MzEnX7Mt5+3N7uJN6qoVfVDxabtWjajnImWotbfyEL/sqvXhsElhII21vK0CPYwvw==&crl=c.

Cox, K. (2008). « Tools for building on youth strengths », *Reclaiming Children and Youth, 16*(4), 19-24.

Cummins, M., Goddard, C., Formica, S., Cohen, D. et Harding, W. (2003). *Assessing Program Fidelity and Adaptations: Toolkit.* Employment Development Centre Inc. Consulté le 5 février 2017 sur http://www.promoteprevent.org/sites/www.promoteprevent.org/files/resources/FidelityAdaptationToolkit.pdf.

Ingénieurs sans frontières. *Rapport d'échecs.* Consulté sur https://www.ewb.ca/fr/governance/annual-report/.

Fail Forward (2014). *Fail Forward Toolkit.* Consulté sur https://failforward.org/resources/#materials.

Family and Youth Services Bureau (21 juillet 2011). *Presentation: Fidelity Monitoring and Program Adaptation with Fidelity Monitoring Tip Sheet.* Département de la Santé et des Services sociaux des États-Unis. Consulté le 5 février 2017 sur https://www.acf.hhs.gov/sites/default/files/assets/fidelity-monitoring-20110721.pdf.

Family and Youth Services Bureau. *Fidelity Monitoring Tip Sheet.* Département de la Santé et des Services sociaux des États-Unis. Consulté le 5 février 2017 sur https://www.acf.hhs.gov/sites/default/files/fysb/prep fidelity-monitoring-ts.pdf.

Good, A. (20 mai 2014). *Intelligent Failure Learning & Innovation Loop.* https://failforward.org/if-loop/.

Good, A. (26 février 2014). *What is Intelligent Failure?* Consulté sur https://failforward.org/whatis-intelligentfailure/.

Gouvernement du Canada. (s. d.). *Centre d'excellence en évaluation : Approches d'évaluation axées sur la théorie.* Consulté sur https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/verifications-evaluations/centre-excellence-en-evaluation/approches-evaluation-axees-theorie-concepts-pratiques.html.

Hammond, W. et Zimmerman, R. (2012). *A strengths-based perspective. Resiliency Initiatives.* Consulté sur http://www.resiliencyinitiatives.ca/cms/wpcontent/uploads/2013/03/STRENGTH_BASED_PERSPECTIVE-Dec-10-2012.pdf.

Harvard Business Review (avril 2011). *The Failure Issue.* https://hbr.org/archive-toc/BR1104.

Conseil RH (s. d.). *Apprentissage, formation et développement : De quelle façon apprennent vos employés?* Consulté sur http://hrcouncil.ca/info-rh/apprentissage-apprennent.cfm.

Imagine Canada. (s. d.). *Guide d'évaluation de projet à l'intention des organismes sans but lucratif : méthodes et étapes fondamentales pour procéder à l'évaluation de projets.* Consulté sur http://sourceosbl.ca/sites/default/files/resources/files/guidedevaluation.pdf.

Multisystemic Therapy. (2017). *What is Multisystemic Therapy?* Consulté sur http://mstservices.com/.

National Gang Center. (s. d.). *About the OJJDP Comprehensive Gang Model*. Consulté sur https://www.nationalgangcenter.gov/Comprehensive-Gang-Model/About.

Northwest Center for Public Health Practice. (s. d.). *Data Collection Methods Toolkit*. Consulté sur http://www.nwcphp.org/training/opportunities/online-courses/data-collection-for-program-evaluation.

O'Connor, C. et coll. (2007). *Program Fidelity and Adaptation: Meeting Local Needs Without Compromising Program Effectiveness. What Works, Wisconsin Research to Practice Series*, 4. Madison, WI, University of Wisconsin–Madison/Extension.

Centre d'excellence de l'Ontario en santé mentale des enfants et des adolescents. (s. d.). *Un outil pour l'évaluation des programmes*. Consulté sur http://www.excellencepourenfantsados.ca/file/9123/download?token=xI1rJiLf.

Rocbuck, B., Rocbuck, M.A. et Rocbuck, J. (2011). *From Strength to Strength: A Manual to Inspire and Guide strength-based interventions with young people*. Cornwall, Youth Now Intervention Services.

Rogers, P.J. et Davidson, E.J. (2016). *Genuine Evaluation*. [entrée de blogue]. Consulté sur http://genuineevaluation.com/.

Savignac, J. et Dunbar, L. (2014). *Guide sur la mise en œuvre des programmes fondés sur des données probantes : Qu'en savons-nous jusqu'à maintenant?* Ottawa, Sécurité publique Canada.

Schwartz, M. (s. d.). *Best practices in experiential learning*. The Learning & Teaching Office, Ryerson University. Consulté sur http://www.ryerson.ca/content/dam/lt/resources/handout /ExperientialLearningReport.pdf.

Sitkin, S. B. (1992). « Learning through failure: The strategy of small losses », *Research in Organizational Behavior, 14*, 231-266. http://mujtama3i.org/wpcontent/uploads/2015/06/%D8%A7%D8% B6%D8% BA%D8 %B7-%D9%87%D9%86%D8%A73.pdf.

Solomon, J., Card, J. J. et Malow, R. M. (2006). « Adapting efficacious interventions: Advancing translational research in HIV prevention », *Evaluation and the Health Professions, 29*(2), 162-194.

The National Implementation Research Network's Active Implementation Hub. (2013). *The Hexagon Tool-Exploring Content*. Consulté sur http://implementation.fpg.unc.edu/resources/hexagon-tool-exploringcontext.

Département de la Santé et des Services sociaux des États-Unis. *Making Adaptations Tip Sheet*. Consulté sur http://www.acf.hhs.gov/sites/default/files/fysb/prep-making-adaptations-ts.pdf.

Wabano Centre for Aboriginal Health (2016). Centre of Excellence: Wabano Model of Care. Consulté sur http://www.wabano.com/about/centre-of-excellence/.

Pour obtenir plus de renseignements sur la recherche à la Direction de la sécurité communautaire et de la lutte contre le crime, Sécurité publique Canada, pour obtenir une copie du rapport de recherche complet ou pour être inscrit sur notre liste de distribution, veuillez communiquer avec :

Division de la recherche
Sécurité publique Canada
340, avenue Laurier ouest
Ottawa (Ontario) K1A 0P8
PS.CSCCBResearch-RechercheSSCRC.SP@canada.ca

Les résumés de recherche sont produits pour le Secteur de la sécurité communautaire et de la réduction du crime, Sécurité publique Canada. Les opinions exprimées dans le présent résumé sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de Sécurité publique Canada.

ISSN : 2560-7723

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2018

Le présent document peut être reproduit à des fins non commerciales, sans autorisation, à condition d'en citer la source.